

## **Analisis Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : Studi di Kelurahan Kumoro**

Resky Amelia <sup>1</sup>; Arafat <sup>2</sup>; Yudi Agusman <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka, Indonesia; riskypomala24@gmail.com

\* Correspondence : riskypomala24@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis deskriptif kualitatif, informan dalam penelitian ini sebanyak 9 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi langsung, wawancara langsung. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Lurah Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka selalu tenang dan berpikiran positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh Masyarakat dan Pegawai. Kepemimpinan tidak hanya cukup jika hanya memiliki jiwa tenang dan berpikiran positif jika tidak dibarengi rasa simpati yang dimiliki oleh pemimpin. Kepemimpinan Lurah Kumoro sebagai pemimpin yang mudah berkomunikasi dilihat dari kesediaan beliau untuk diajak berkomunikasi jika ada sesuatu hal yang ingin disampaikan pegawai kepada beliau. Pegawai yang mempunyai keluhan kepada Lurah mengenai beberapa hal termasuk pada persoalan yang menyangkut tugas dari masing-masing pegawai maka Lurah dalam hal ini mampu menjadi pendengar yang baik serta memberikan arahan dan motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Lurah Kumoro merupakan pemimpin yang mampu menjaga perasaan pegawainya yang bisa dilihat dari kesiapannya untuk ditemui kapan saja jika ada masyarakat ataupun pegawai yang ingin menyampaikan sesuatu dengan bertemu langsung dengan Lurah.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan, Lurah, Kinerja Pegawai*

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the leadership of the Lurah in improving employee performance in Kumoro Village, Pomalaa District, Kolaka Regency. This study is a qualitative descriptive study, the informants in this study were 9 people. Data collection techniques were direct observation, direct interviews. The results of this study concluded that the Leadership of the Kumoro Village Head, Pomalaa District, Kolaka Regency was always calm and positive in solving every problem faced by the Community and Employees. Leadership is not enough if you only have a calm soul and positive thinking if it is not accompanied by a sense of sympathy possessed by the leader. The leadership of the Kumoro Village Head as a leader who is easy to communicate can be seen from his willingness to be invited to communicate if there is something that employees want to convey to him. Employees who have complaints to the Village Head regarding several things including issues concerning the duties of each employee, the Village Head in this case is able to be a good listener and provide direction and motivation so that employees can work well. The Kumoro Village Head is a leader who is able to maintain the feelings of his employees which can be seen from his readiness to be met at any time if there are people or employees who want to convey something by meeting directly with the Village Head.

**Keywords :** *Leadership, Village Head, Employee Performance.*

## Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan suatu proses hubungan dinamis di mana seorang pemimpin memiliki peran untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) agar bersedia bekerja sama dalam melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan dan berkoordinasi, dengan tujuan untuk mencapai sasaran bersama yang telah ditetapkan (Arifin & Nurjaman, 2022). Menurut Sari et al. (2024), hubungan dinamis tersebut menekankan pentingnya interaksi antara pemimpin yang memberikan pengaruh dan bawahan yang menerima pengaruh, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks struktural, kepemimpinan tidak hanya terbatas pada ruang lingkup bidang atau sub-bidang yang menjadi kewenangan dan tanggung jawabnya, tetapi juga terhubung dengan perumusan tujuan dan program-program yang harus dicapai yang ditetapkan oleh pemimpin dengan posisi lebih tinggi dalam hierarki organisasi (Amirullah, 2015). Kepemimpinan dapat dilihat sebagai sebuah mekanisme yang mengatur hubungan fungsional dan strategis dalam mencapai tujuan, baik dalam kerangka operasional maupun dalam pencapaian visi jangka panjang organisasi.

Keberhasilan seorang pemimpin sangat menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, membimbing dan menggerakkan pegawainya agar bekerja dengan penuh kesadaran dan keikhlasan, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun (Anwar, 2021). Selain itu, seorang pemimpin tidak hanya diharapkan mampu memotivasi bawahannya, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan keinginan yang ada dalam organisasi tersebut (Damanik, 2020). Setiap anggota organisasi membawa harapan dan tujuan yang berbeda-beda, sehingga kepekaan pemimpin dalam memahami keragaman yang ada akan berpengaruh positif terhadap hubungan dalam organisasi. Pemahaman yang baik mengenai perbedaan latar belakang, kebiasaan, perilaku, adat-istiadat dan tingkat pendidikan setiap pegawai akan memberikan wawasan bagi pemimpin dalam merumuskan keputusan dan tindakan yang tepat. Dengan pendekatan yang sensitif terhadap perbedaan yang dilakukan, pemimpin dapat merancang langkah-langkah untuk mendorong disiplin dan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar mau bekerja secara maksimal dan bertindak sesuai dengan arah yang telah ditetapkan (Muslih & Pratama, 2022). Menurut Tangahu dan Muda (2020), seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik tentang sifat-sifat, karakter, nilai-nilai, kepercayaan, aspirasi, pengetahuan, serta pola pikir setiap pegawainya, karena hal tersebut akan mempengaruhi cara pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Fahmi (2014), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dievaluasi berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dengan jenis pekerjaan yang diemban. Sendouw et al. (2023), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu proses yang berorientasi pada tujuan yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses dalam organisasi berjalan dengan baik guna memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi. Sementara itu, Fattah (2017), mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang menggambarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan pelayanan pada masyarakat yang berkaitan dengan kinerja pegawai, pemerintah daerah menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan yang ada di perkotaan pada khususnya yaitu dengan dibentuknya sebuah kelurahan. Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan bahwa Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan. Lurah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Lingkungan kelurahan merupakan dasar dari satuan pemerintahan daerah yang terkecil dari pemerintahan negara. Sehingga boleh dikatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan pembangunan juga tergantung dari sejauh mana partisipasi masyarakat setempat beserta perangkat pemerintahan kelurahan dalam perencanaan pembangunan tersebut. Perangkat kelurahan sebagai unsur penyelenggara di tingkat kelurahan dituntut untuk mampu menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam usaha-usaha pembangunan yang digalakkan pemerintah. Perangkat kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien. Lurah merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Dalam kepemimpinannya peran lurah antara lain, sebagai katalisator, sebagai fasilitator, sebagai pemecah masalah dan sebagai komunikator.

Kinerja perangkat kelurahan merupakan *output* atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kepemimpinan seorang lurah sangat penting perannya di dalam kegiatan birokrasi yang ada di kelurahan, serta dalam peningkatan kinerja perangkatnya, sehingga tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dapat tercapai. Banyak hal demi tercapainya tujuan tersebut, dituntut perangkat kelurahan memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal tersebut dapat terlihat pada keterbukaan dalam pelayanan, keadilan dalam memberikan pelayanan, akuntabilitas, partisipasi, dan keseimbangan hak dan kewajiban.

Hubungan antara pimpinan dan bawahan akan terjadi dengan baik, bila terdapat pendekatan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan secara baik, apabila masing-masing saling menyadari apa yang menjadi tanggung jawab serta apa yang mereka butuhkan dari masing-masing pihak dan sebaliknya, hubungan ini akan pincang atau tidak harmonis apabila salah satu pihak merasa tidak mendapatkan perhatian sesuai apa yang diharapkan. Kantor Kelurahan Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang mempunyai tugas melayani kebutuhan masyarakat di segala bidang kebutuhan, maka keberhasilan tugas-tugas yang dibebankan kepada Kantor Kelurahan Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka akan bergantung pada pegawai yang ada. Para pegawai dalam hal ini dituntut untuk secara terus-menerus benar-benar mempunyai tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur negara.

Seperti penulis ketahui dalam pengertian umum kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang berfungsi untuk memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain. Jadi seorang pimpinan perlu

memiliki kemahiran dan kewibawaan untuk mempengaruhi orang-orang atau para pegawai dalam suatu organisasi yang dipimpinnya agar mau bekerja dengan baik dan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pemikiran tersebut diatas, dikaitkan dengan kondisi sementara Pemerintah Kelurahan Kumoro Kecamatan Pomalaa yang padat jumlah penduduknya yaitu 2.328 jiwa dengan jumlah KK sebanyak 647 KK dengan aparat kelurahan sebanyak 10 orang yang terdiri dari 9 ASN dan 1 tenaga honorer, maka dari itu sangat memerlukan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan pelayanan dan dengan kepemimpinannya juga yang akan meningkatkan produktivitas aparatur kelurahan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di Kantor Kelurahan Kumoro, yaitu masih minimnya pengawasan dan pengarahan terhadap bawahan dalam tujuan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kumoro, hal tersebut dinilai karena masih banyak bawahan yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan di kantor tersebut, banyaknya bawahan atau pegawai yang terlambat datang ke kantor atau dengan pulang lebih awal dan tidak sesuai dengan jam masuk yang seharusnya masuk jam 7:30 namun justru rata-rata pegawai masuk pada jam 9 pagi dan ada pula yang sering masuk jam 10 dan begitu pula pada jam pulang yang seharusnya pulang jam 4 sore namun kenyataannya sering dijumpai pada jam 1 atau 2 kantor tersebut sudah sepih atau kosong. Sementara dalam Perpres Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan pegawai Negeri Sipil Negara pada pasal 4 poin 3 bahwa Jam Kerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimulai pukul 07.30 zona waktu setempat.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai telah banyak dilakukan dengan fokus pada berbagai aspek kepemimpinan yang mempengaruhi produktivitas dan motivasi kerja. Sebagaimana yang dilakukan oleh Setiawan dan Putri (2024), dan Darmawan (2022), bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Penelitian lain oleh Armiyanti et al. (2023), yang menekankan pentingnya komunikasi yang jelas, pemberdayaan pegawai, serta pengembangan kapasitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja seseorang dan tim. Namun, dalam penelitian ini akan mengkaji bagaimana kepemimpinan lokal, dalam konteks birokrasi pemerintahan tingkat kelurahan, mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik. Penelitian ini memiliki perbedaan pada konteks yang lebih spesifik, yaitu kepemimpinan lurah yang berhubungan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah, serta fokus pada dinamika kepemimpinan yang lebih teritorial dan berhubungan langsung dengan masyarakat setempat, yang sering kali berbeda dengan organisasi besar atau sektor swasta. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan di tingkat pemerintahan lokal dapat disesuaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di

Kelurahan Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka, dengan pertimbangan bahwa di Kantor Kelurahan Kumoro. Informan dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan perwakilan Pegawai dan masyarakat dengan jumlah keseluruhan informan yakni sebanyak 7 orang informan dari pegawai Kantor Kelurahan. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sejumlah informan penelitian melalui tahap wawancara. Data sekunder yaitu data yang berupa catatan-catatan dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai Studi kepustakaan (Library Studi), Penelitian lapangan (Field Reseach). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Humberman dalam Sugiyono, (2015) yaitu analisa model interaktif, dimana analisa data dilakukan dengan tiga cara yaitu: reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Syafi'i dkk (2023) menjadi seorang pemimpin bukanlah hal mudah, apabila salah langkah sedikit saja bisa kehilangan rasa hormat dari anggota maupun organisasi. Berikut ini adalah caranya untuk menjadi seorang pemimpin yang baik yaitu tenang dan selalu berpikir positif; membuka komunikasi; mengajari bukan memerintah; memberikan pandangan mengenai ekspektasi; dan memberikan dan meminta feedback.

### 1. Tenang dan Selalu Berpikir Positif

Seorang pemimpin akan lebih dihargai jika memiliki sikap tenang dan lebih positif. Hal ini disebabkan karena sikap positif yang dimiliki akan membantu tim kerja lebih tenang, juga dalam menghadapi masalah dalam tim tersebut. Jika tim kerja takut pada Anda, maka artinya Anda gagal menjadi pemimpin. Pastikan tim kerja segan dan bukannya takut. Kepemimpinan Lurah Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka selalu tenang dan berfikir positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh Masyarakat dan Pegawai. Kepemimpinan tidak hanya cukup jika hanya memiliki jiwa tenang dan berpikiran positif jika tidak dibarengi rasa simpati yang dimiliki oleh pemimpin.

Lurah Kumoro merupakan sosok pemimpin yang mempunyai rasa simpatik atau kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat yang dilihat dari sikap kepedulian beliau jika ada masyarakat yang mengalami musibah maka Lurah Kumoro akan cepat bertindak untuk masalah tersebut sebagai aparat pemerintah Kelurahan yang memiliki sifat simpatik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan observasi dan wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa rasa simpatik yang dimiliki Lurah Kumoro dalam kepemimpinan beliau di Kelurahan Kumoro terhadap pegawainya begitu tinggi terlebih jika ada pegawai yang sedang mengalami musibah sehingga dalam bekerja pegawai mampu diberi motivasi untuk lebih baik. Lurah Kumoro dalam hal ini sebagai pemimpin di kantor Kelurahan memiliki rasa kasih dan kepedulian yang sangat tinggi terhadap semua pegawai yang ada di kantor tersebut. Selain itu, karakter Lurah Kumoro dalam memimpin sangat baik dengan sifat kepedulian yang dimiliki apabila ada pegawai ataupun masyarakat yang mengalami kesulitan atau kesusahan dalam berbagai hal maka

Lurah Kumoro akan cepat bertindak untuk masalah tersebut sebagai aparat pemerintah Kelurahan yang memiliki sifat simpatik.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku Lurah Kumoro sehingga menemukan bahwa kepemimpinan Lurah di Kantor Kelurahan Kumoro bisa dikatakan pemimpin yang memiliki rasa simpatik yang tinggi. Hal tersebut dilihat dari rasa kepedulian dan perhatian Lurah Kumoro yang cukup besar terhadap orang-orang yang ada di sekitarnya baik dilingkungan kantor maupun di lingkungan masyarakat.

Rasa simpatik dalam kepemimpinan Lurah Kumoro dapat dikatakan baik karena sifat yang melekat dengan rasa kepedulian beliau yang besar sudah menjadi bagian yang disenangi oleh pegawai dan masyarakat yang ada di Kelurahan Kumoro sehingga dapat motivasi dalam bekerja untuk lebih baik. Hal tersebut menunjukkan keselarasan kepribadian Lurah Kumoro dengan apa yang disampaikan oleh Frankel dalam Halilah (2015), yang mengatakan bahwa, Kepemimpinan dengan sifat alamiah yang dimilikinya dilahirkan untuk menjadi pemimpin yang cenderung memiliki kepedulian, kepercayaan, dan sangat penuh pengertian.

## **2. Membuka Komunikasi**

Hal lain yang dapat dilakukan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik adalah dengan membuka komunikasi dengan tim kerja. Jika dibandingkan, pemimpin yang mengambil jarak dan pemimpin yang selalu berkomunikasi dengan timnya, Tentu, pemimpin yang mampu berkomunikasi sudah pasti merupakan pemimpin yang lebih mendorong timnya untuk bisa menjadi seperti dia. Berdasarkan dari data yang ditemukan oleh peneliti menjelaskan bahwa untuk melihat kepemimpinan lurah Kumoro dengan komponen pemimpin yang membuka untuk berkomunikasi.

Kepemimpinan Lurah Kumoro dapat dikatakan sebagai pemimpin yang mudah berkomunikasi. Hal tersebut bisa dilihat dari pandangan masyarakat yang sering melihat Lurah yang sering berbaur dengan masyarakat dan siap mendengarkan apa yang menjadi keluhan dari masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai Lurah Kumoro dengan komponen mudah diajak berkomunikasi dalam kepemimpinannya di Kelurahan Kumoro terhadap pegawainya sangat baik, karena menurut para pegawai bahwa Lurah Kumoro mudah diajak berbicara jika ada sesuatu hal yang ingin dikomunikasikan kepada beliau. Hal tersebut juga bisa dilihat dari kesiapan beliau untuk diajak berkomunikasi berkaitan dengan urusan pekerjaan ataupun urusan pribadi para pegawai. Selain itu dari pandangan masyarakat Lurah Kumoro dikatakan sebagai pemimpin yang sering berbaur dengan masyarakat dan siap mendengarkan apa yang menjadi keluhan dari masyarakat.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama di lapangan dengan mengamati langsung aktivitas Lurah Kumoro jika sedang berada di kantor dan menemukan bahwa Lurah Kumoro mudah untuk diajak berkomunikasi oleh para pegawainya maupun terhadap masyarakat jika ada yang ingin bertemu langsung dengan beliau. Hal tersebut tentunya didukung dengan sikap Lurah Kumoro yang melekat pada dirinya sehingga dapat dengan mudah berkomunikasi dengan siapa saja yang ada disekitarnya.

Dengan demikian pada komponen mudah berkomunikasi dalam kepemimpinan Lurah Kumoro dapat dikatakan baik karena beliau dapat berkomunikasi dengan baik terhadap para

pegawainya dan juga dikatakan sebagai pemimpin yang mampu berbaur dengan berkomunikasi langsung kepada masyarakatnya. Hal tersebut menunjukkan adanya keselarasan antara kepribadian Lurah Kumoro dengan teori yang dikemukakan oleh Krotz dalam Djafri (2014), mengatakan bahwa keunggulan seorang pemimpin harus lebih cepat memotivasi kelompok dan bawahannya, lebih terbuka dalam berkomunikasi dan lebih dapat menerima masukan, serta lebih cepat mengidentifikasi masalah dan akurat dalam penyelesaiannya

### **3. Mengajari Bukan Memerintah**

Seorang leader akan mengajari dan memimpin, memberikan contoh mengenai bagaimana sesuatu berlangsung dan diselesaikan, sedangkan memerintah akan membuat tim anda bekerja sendiri. kepemimpinan Lurah sebagai pendengar yang baik dilihat dari kesediaan beliau jika ingin ditemui untuk menyampaikan aspirasi pemuda yang ada di kelurahan Kumoro serta keterbukaan beliau untuk mendengarkan segala keluhan yang ada di masyarakat mengenai kondisi sosial dan masalah-masalah lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari semua informan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai Lurah Kumoro dalam kepemimpinannya di Kelurahan Kumoro terhadap pegawainya sangat baik, karena mampu menjadi pemimpin yang dapat menjaga perasaan masyarakat dan pegawai dengan dilihat dari kesiapannya untuk ditemui kapan saja jika ada pemuda dan masyarakat ataupun pegawai yang ingin menyampaikan sesuatu atau mempunyai keluhan kepada Lurah mengenai beberapa hal termasuk pada persoalan yang menyangkut tugas dari masing-masing pegawai dan kondisi sosial yang ada di masyarakat. Lurah Kumoro merupakan pemimpin yang memiliki rasa kepedulian yang besar terhadap pegawai dan masyarakat sehingga tentunya bisa dikatakan sebagai pendengar yang baik dikarenakan Lurah Kumoro sering kali terlihat berada ditengah-tengah masyarakat untuk mendengarkan keluhan yang ada.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama di lapangan dengan mengamati langsung perilaku Lurah Kumoro saat berada di kantor Kelurahan, sehingga menemukan bahwa kepemimpinan Lurah Kumoro merupakan pemimpin yang mampu menjadi pendengar yang baik karena dilihat dari bagaimana perilaku beliau dalam menanggapi dengan baik orang-orang yang sedang berbicara kepadanya dalam ruang-ruang musyawarah ataupun secara pribadi.

Dengan demikian pada komponen pemimpin yang mengajari bukan memerintah sebagai pendengar yang baik dalam kepemimpinan Lurah Kumoro dapat dikatakan baik karena beliau mampu dengan baik menerima dan bersedia mendengarkan apa saja yang menjadi masalah yang dialami oleh masyarakat kemudian memberikan solusi yang tepat sebagai aparat pemerintah. Hal tersebut menunjukkan adanya keselarasan antara kepribadian Lurah Kumoro dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin dan Judge dalam Mardiah et al. (2019), yang mengatakan bahwa pemimpin dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang dikatakan dan apa yang tidak dikatakan oleh bawahan, dan mampu membaca reaksi orang lain.

### **4. Memberikan Pandangan Mengenai Ekspektasi**

Berikan penjelasan mengenai gol dan ekspektasi dari kegiatan usaha yang sedang dilakukan oleh tim kerja. Dengan memberikan informasi mengenai goal dan juga ekspektasi, anda bisa menyamakan persepsi antara satu tim dengan tim lainnya dan bisa mendorong tim anda untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih keras.

ketegasan Lurah Kumoro dalam memimpin bisa dilihat dari kedisiplinannya yang sangat menghargai aturan yang ada di kantor Kelurahan Kumoro, dan jika ada pegawai yang melakukan kesalahan maka pada saat itu juga akan dipanggil untuk menghadap kepada beliau dan diberi teguran. Kemudian dari hal tersebut yang paling dikagumi dari Lurah Kumoro yakni cara beliau menyampaikan teguran yang baik dengan tidak menegur langsung pegawai yang bermasalah di depan semua orang, akan tetapi dengan dipanggil langsung keruangan Lurah atau dengan mendatangi pegawai yang bermasalah secara langsung ke ruang kerjanya untuk kemudian memberi teguran dan arahan yang baik.

Hasil wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa sebagai Lurah Kumoro bisa dikatakan sebagai pemimpin yang tegas dalam kepemimpinannya di Kelurahan Kumoro yang telah berlangsung kurang lebih sekitar 4 tahun, dimata pegawainya. Lurah Kumoro merupakan sosok yang disiplin dalam bekerja dengan bersikap tegas sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada untuk mengarahkan pegawai agar bekerja dengan baik, disiplin, dan akurat. Disamping rasa kepedulian Lurah Kumoro yang besar, ketegasan beliau dilihat dengan kedisiplinan yang dibangun kepada pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung dengan baik. Hal tersebut dinilai positif oleh pegawai karena dengan ketegasan beliau dalam memimpin terutama pada perihal kedisiplinan jam kerja, sehingga tugas dan tanggung jawab pegawai di Kelurahan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat sasaran sesuai target yang diharapkan.

Berbagai ketegasan yang dimbangi dengan kepedulian Lurah Kumoro dalam memimpin bisa dilihat jika ada pegawai yang melakukan kesalahan maka pada saat itu juga akan dipanggil untuk menghadap kepada beliau dan diberi teguran, kemudian dari hal tersebut beliau menyampaikan teguran yang baik dengan tidak menegur langsung pegawai yang bermasalah di depan semua orang, akan tetapi dengan dipanggil langsung keruangan atau dengan mendatangi pegawai yang bermasalah ke ruang kerjanya untuk kemudian diberikan arahan yang baik.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama di lapangan dengan mengamati langsung proses pelayanan kepada masyarakat di kantor Kelurahan Kumoro sangat baik dan peneliti juga melihat masih ada pegawai yang masuk di jam 10 dan bahkan ada pegawai yang pulang sebelum jam pulang yakni di jam 2 siang, sehingga peneliti menemukan bahwa kepemimpinan Lurah Kumoro tentunya cukup tegas dalam mengarahkan dan menanamkan sikap kedisiplinan kepada pegawai Kelurahan dalam melakukan setiap pekerjaannya termasuk salah satunya dari segi pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian pada komponen tegas dalam kepemimpinan Lurah Kumoro dapat dikatakan belum baik karena beliau sebagai kepala kelurahan belum mampu bersikap tegas dan disiplin dalam mengarahkan serta memberikan inspirasi untuk mengembangkan kinerja instansi sesuai dengan visi atau aturan yang ada di Kelurahan Kumoro dengan baik. Hal tersebut menunjukkan adanya keselarasan antara kepribadian Lurah Kumoro dengan teori yang dikemukakan oleh Hendarto dalam Suhartono et al. (2020), yang mengatakan perilaku kepemimpinan membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan sehingga dapat berpengaruh positif pada komitmen afektif pegawai. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan lurah sangat diperlukan bila organisasi ingin sukses.



## 5. Memberikan dan Meminta *Feedback*

Seorang pemimpin yang baik akan selalu memberikan *feedback* mengenai hasil kerja dari tim. Misalnya ketika tim menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka Anda harus memberikan *feedback* positif. Berdasarkan data yang ditemukan peneliti menjelaskan bahwa untuk melihat kepemimpinan Lurah Kumoro dengan komponen Memberikan dan meminta *feedback*. jika berbicara mengenai sifat yang dimiliki Lurah dalam menjabat sebagai kepala Kelurahan Kumoro beliau sangat berantusias dan memiliki semangat yang sangat tinggi, semangat itu kemudian dicontoh oleh para pegawai yang ada di kantor tersebut sehingga mampu memotivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin sebagai perangkat Kelurahan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinannya Lurah Kumoro tentunya memiliki semangat dan gairah yang sangat tinggi dalam bekerja sebagai aparatur pemerintah Kelurahan. Hal tersebut tidak terlepas dari tujuan untuk membuat daerah Kelurahan Kumoro dan instansi terkait lebih berkembang dan berkemajuan. Menurut pegawai semangat dan gairah Lurah Kumoro dalam memimpin sebagai kepala Kelurahan Kumoro juga merupakan salah satu hal yang paling mencolok yang dapat dilihat dari kepemimpinan Lurah Kumoro selama menjabat sebagai kepala Kelurahan kurang lebih sekitar 4 tahun selalu bekerja dengan baik, tetap penuh semangat, serta berantusias dalam menjalankan pemerintahan.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama di lapangan dengan mengamati perilaku Lurah Kumoro saat melakukan musyawarah dengan pegawainya di kantor Kelurahan, sehingga peneliti menemukan bahwa Lurah Kumoro memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Lurah di Kelurahan Kumoro. Hal tersebut dilihat dari semangat dan antusias Lurah jika berbicara mengenai kinerja instansi dalam membangun serta mengembangkan Kelurahan Kumoro agar lebih baik.

Dengan demikian kepemimpinan Lurah Kumoro dapat dikatakan baik karena Lurah Kumoro dikenal sebagai pemimpin yang memiliki gairah dan semangat yang tinggi dalam kepemimpinannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Lurah di Kelurahan Kumoro dengan baik. Hal tersebut menunjukkan keselarasan kepribadian Lurah Kumoro dengan apa yang disampaikan oleh Kartono dalam Halilah (2015), yang mengatakan bahwa kepemimpinan cenderung untuk mengeluarkan energi kerja yang berlebih-lebihan karena didorong oleh kesadaran yang sangat mendalam akan pentingnya tugas dan kewajibannya.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan Lurah Kumoro Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka selalu tenang dan berpikiran positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh Masyarakat dan Pegawai. Kepemimpinan tidak hanya cukup jika hanya memiliki jiwa tenang dan berpikiran positif jika tidak dibarengi rasa simpati yang dimiliki oleh pemimpin. Kepemimpinan Lurah Kumoro sebagai pemimpin yang mudah berkomunikasi dilihat dari kesediaan beliau untuk diajak berkomunikasi jika ada sesuatu hal yang ingin disampaikan pegawai kepada beliau. Kepemimpinan Lurah Kumoro sebagai

pemimpin yang mudah berkomunikasi dilihat dari kesiapan beliau untuk diajak berkomunikasi yang berkaitan dengan urusan pekerjaan ataupun urusan pribadi para pegawai. Pegawai yang mempunyai keluhan kepada Lurah mengenai beberapa hal termasuk pada persoalan yang menyangkut tugas dari masing-masing pegawai maka Lurah dalam hal ini mampu menjadi pendengar yang baik serta memberikan arahan dan motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Lurah Kumoro merupakan pemimpin yang mampu menjaga perasaan pegawainya yang bisa dilihat dari kesiapannya untuk ditemui kapan saja jika ada masyarakat ataupun pegawai yang ingin menyampaikan sesuatu dengan bertemu langsung dengan Lurah. Kepemimpinan Lurah Kumoro belum tegas dalam menjalankan aturan kepegawaian karena masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga masih ada pegawai yang masuk di jam 9 dan jam 10, sehingga ketegasan Lurah Kumoro dalam hal memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang disiplin masih belum tegas. Kepemimpinan Lurah Kumoro membina instansi pemerintahan di Kelurahan Kumoro harus memiliki sifat memberikan dan bersemangat tinggi dalam menjalankan pemerintahan, hal tersebut tidak terlepas dari tujuan untuk membuat daerah Kelurahan Kumoro dan instansi terkait lebih berkembang dan berkemajuan.

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai relevansi gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai di tingkat lokal. Namun, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang dimiliki, salah satunya adalah terbatasnya fokus penelitian yang hanya dilakukan pada satu kelurahan, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh kelurahan di Kecamatan Pomalaa atau wilayah lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karenanya, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan sampel dengan melibatkan beberapa kelurahan dari wilayah yang lebih luas, serta menggali lebih dalam berbagai variabel eksternal yang dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Penelitian berikutnya juga dapat difokuskan pada evaluasi implementasi program pelatihan kepemimpinan serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat kelurahan, guna memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

## Referensi

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar, R. N. (2021). Pola dan Keberhasilan Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 178–188.
- Arifin, M., & Nurjaman, U. (2022). Model Kepemimpinan Pendidikan Masa Depan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(1), 208–223.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070.
- Damanik, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51–55.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan

- Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260–266.
- Djafri, N. (2014). Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Karir. *Musawa Journal for Gender Studies*, 6.
- Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Halilah, H. (2015). Kepemimpinan wanita dalam manajemen kependidikan. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Mardiah, M., Kharis, A., & Sholihah, L. (2019). Efektivitas Kepemimpinan Wanita Dalam Mengatasi Konflik Sosial (Studi Pada Kepemimpinan Bupati Kabupaten Bima Dalam Satu Periode). *JlAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 6(1), 20–29.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
- Sari, A. P. N., Susyanti, F. Y., Sucitasari, L. F., Mardianti, S., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Hubungan Kerja dalam Organisasi. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 5(7), 1–10.
- Sendouw, R. H. E., Mokat, J. E. H., Mantiri, J., Rantung, M. I. R., & Tumimomor, J. B. (2023). Manajemen Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(6), 789–794.
- Setiawan, I. M. P., & Putri, N. M. G. (2024). Kunci Keberhasilan: Bagaimana Kepemimpinan Manajer Menavigasi Karyawan Menuju Puncak Kinerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 571–580.
- Suhartono, S., Arsyad, N., & Amelia, F. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 336–353.
- Tangahu, I., & Muda, L. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Keagamaan di Sekolah Dasar Negeri 01 Lemito. *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 5(1), 47–76.